

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *Master 2 SSSATI*
Enseignant responsable : *Peggy Cherré*

Durée de l'épreuve : *2 h00*
Documents autorisés : *aucun*

UE15 *Connaissances et compétences professionnelles*
EC151 *Espace sportifs, populations et mobilités*

Sujet : *Comment un site sportif est-il construit et quels sont les principes et les processus engagés dans la mise en forme de cet espace de pratique ?* Développez (sur une copie double maximum) les thèmes abordés lors des Cours Magistraux sur l'articulation entre cultures sportives et territoires et cultures de clubs et politiques territoriales dans une approche microsociologique, micromarketing et micromanagériale.

Université de Nantes

UFR STAPS

Année universitaire 2009-2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *Master 2 « SSSATI » DA*
Enseignant responsable : *François Mandin*

Durée de l'épreuve : 2h00
Documents autorisés : *Tous documents, dossier joint*

UEF 14 *Outils et expertise* EC 141 *Expertise juridique et gestion de contrat*

Vous travaillez dans une entreprise conseillant des gestionnaires d'établissements de services sportifs.

Le gestionnaire d'un établissement de services sportifs a intégré dans tous les contrats de travail les deux clauses suivantes :

« **Clause de non-concurrence** : Compte tenu de la nature des fonctions exercées par M Alain au sein de l'entreprise s'engage postérieurement à la rupture de son contrat de travail quel qu'en soit la cause, à ne pas exercer directement ou indirectement de fonctions similaires ou concurrentes de celles exercées au sein de l'entreprise.

Cet engagement s'applique sur le département de la Loire Atlantique et de la Vendée. Sa durée est de deux ans. »

« **Clause de mobilité géographique** : Le salarié, compte tenu de la nature de ses fonctions, prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise sur l'ensemble du territoire français et dans tout autre pays où l'entreprise exerce ou exercera ses activités ».

Le gestionnaire attend plus particulièrement de vous une expertise des deux clauses comprenant :

a – un audit de régularité permettant d'apprécier la conformité des clauses au droit en vigueur,
b- un audit d'exécution des clauses et des risques permettant d'apprécier, au-delà de la conformité des contrats au droit en vigueur, l'adéquation des contrats et/ou des clauses des contrats à l'organisation et à l'activité de l'entreprise.

Vous disposez de votre côté d'une étude de droit de travail.

Auteur :

YANN AUBREÉ.

CONTRAT DE TRAVAIL (Clauses particulières)

Le détournement d'une clause de mobilité à des fins disciplinaires et sa neutralisation [note sous Cass. soc. 16 déc. 2005], D. 2006. 1945 ; F.C., Clause de mobilité – Une rédaction précise, une interprétation restrictive, Semaine sociale Lamy 26 juin 2006, n° 1267, p. 11 ; M. DEL SOL, Variations jurisprudentielles sur le lieu de travail, JCP, éd. soc., 2006. 1663 ; J. DUPLAT, La neutralité salariale de la clause de mobilité, Semaine sociale Lamy 10 janv. 2005, n° 1197, p. 12 ; A. MAZEAUD, Contractuel, mais disciplinaire, Dr. soc. 2003. 164 ; M. MORAND, Mobilités et libertés, Semaine sociale Lamy 3 juill. 2006, n° 1268, p. 6 ; J. MOULY, Une remise en cause indirecte de la jurisprudence Hôtel Le Berry : l'utilisation des clauses de mobilité à titre disciplinaire [Pour un revirement de jurisprudence], Dr. soc. 2002. 955 ; Disciplinaire, donc non contractuel, Dr. soc. 2003. 395 ; T. MYLONAS, La clause de mobilité au regard de la notion d'abus de droit : analyse de la jurisprudence récente, JSL 2002, n° 99, p. 4 ; P. SOULIER, Du bon usage des clauses de mobilité géographique, TPS, mai 1998, chron. n° 10, p. 6 ; M. VÉRICEL, Portée des mentions du contrat de travail relatives au lieu de travail, dans l'hypothèse d'un changement d'affectation géographique du salarié, JCP, éd. E, 2003. 1668 et JCP 2003. II. 10165 ; V. aussi, M.-F. CLAVEL-FAUQUENOT, N. MARIGNIER, F. RIGAUD, Les clauses du contrat de travail, Liaisons soc., n° spéc., mars 2005 ; N. GACHÉ, Les clauses du contrat de travail, RPDS 2003, n° 704, p. 383 ; La mobilité géographique [Synthèse], Liaisons soc. quot., jurisp., 14 sept. 2006, n° 975).

84. *Contrats de travail impliquant, par nature, la mobilité géographique du salarié.* — Dans certains contrats de travail, il n'est pas utile que l'employeur mentionne, à cet effet, de clause de mobilité, car la conclusion de ceux-ci impose, par nature, une obligation de mobilité géographique aux salariés concernés. Il en va ainsi pour certains contrats de travail internationaux et, dans une certaine mesure, en ce qui concerne les contrats de travail conclus avec des représentants de commerce.

a) S'agissant, tout d'abord, des *contrats de travail de représentants de commerce*, la mobilité géographique est, dans une certaine mesure, une condition essentielle de la reconnaissance du statut de ces travailleurs. En effet, il résulte des dispositions de l'article L. 751-1 du code du travail que l'application du statut professionnel de VRP à un travailleur est notamment conditionnée à l'affectation de celui-ci à un secteur fixe de prospection de la clientèle, précisément défini au plan géographique et/ou professionnel. Aux termes de ce texte, les contrats de travail qui lient les VRP à leurs employeurs (dénommés aussi contrats de représentation commerciale) doivent comporter « des engagements déterminant... la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité ou les catégories de clients qu'ils sont chargés de visiter... ». Or, en pratique, il n'est pas rare que leur secteur de prospection professionnel couvre une zone géographique étendue, telle que plusieurs départements ou plusieurs régions, voire même l'ensemble du territoire national. En raison même de la mobilité géographique inhérente à son statut, un salarié recruté en qualité de VRP ne serait donc pas fondé à arguer de l'absence de clause de mobilité dans son contrat de travail pour limiter son activité de prospection de la clientèle de son employeur à une partie du secteur géographique que celui-ci lui a attribué, ou, *a fortiori*, pour prospecter cette clientèle de manière sédentaire. De tels comportements constitueraient nécessairement, de sa part, une inexécution de son contrat de travail, pouvant justifier son licenciement. Par contre, il ne semble pas que la mobilité géographique inhérente au statut de VRP, puisse, en soi, autoriser l'employeur d'un salarié recruté en cette qualité à lui imposer un changement de secteur géographique de prospection. De même, il ne semble pas davantage possible qu'un employeur puisse, en vertu d'une clause spécifique du contrat de travail de ce salarié, se réserver la faculté de modifier unilatéralement et à sa discrétion le secteur géographique de prospection qu'il lui a

ART. 4. — CLAUSE DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.

§ 1^{er}. — *Objet et enjeux.*

83. *Objet.* — Selon la nature de son activité et l'évolution de ses besoins, l'entreprise doit pouvoir compter sur la mobilité de certains salariés entre ses différents sites d'exploitation (établissements, usines, chantiers, zones d'activité ou de représentation...). Pour satisfaire au mieux, à cet égard, l'intérêt de l'entreprise qu'il exploite, l'employeur peut être incité, en fonction du type de contrat de travail qu'il envisage de conclure avec le candidat à l'emploi, d'insérer, dans celui-ci, une clause de mobilité géographique (V. not. sur ce type de clause, P. ALIX, *Clauses de mobilité et obligation de changement de résidence*, JSL 2004, n° 140, p. 4 ; P. BOUAZIZ et I. GOULET, *À propos de la modification du lieu de travail et de la clause de mobilité*, Dr. soc. 2005. 634 ; B. BOUBLI, *Le changement du lieu de travail*, Semaine sociale Lamy 6 sept. 2004, n° 1180, p. 8 ; B. BOUDIAS,

CONTRAT DE TRAVAIL (Clauses particulières)

attribué, car cette clause rendrait ce secteur indéterminé (autrement dit variable), contrairement aux exigences de son statut légal. En raison de l'illégalité d'une telle clause, ce salarié pourrait, en dépit de l'insertion de celle-ci dans son contrat de travail, se prévaloir d'une modification de ce contrat, qu'il pourrait refuser et imputer la rupture de celui-ci à son employeur (V. en ce sens, Cass. soc. 23 janv. 2001, nos 98-46.377 à 98-46.381, Bull. civ. V, n° 23 ; 5 déc. 2001, n° 99-45.451). Cela ne signifie pas pour autant, à notre avis, que l'employeur d'un VRP n'a pas la faculté de modifier le secteur géographique de prospection de ce salarié. À l'instar de tout autre salarié affecté à un lieu de travail déterminé, un tel changement doit pouvoir lui être imposé si une clause de mobilité géographique a été, au préalable, valablement insérée dans son contrat de représentation commerciale (V. *infra*, n° 87) et si l'utilisation de cette clause, justifiée par l'intérêt de l'entreprise, demeure exceptionnelle (V. *infra*, nos 89 et s.). À défaut de l'une de ces deux dernières conditions, la mise en œuvre de la clause de mobilité prévue dans le contrat de travail du VRP, se révélerait abusive et, dans ce cas, ce salarié serait également fondé à refuser la modification de son contrat de travail et à en imputer la rupture à son employeur. Dans cette perspective et, a priori, seulement dans cette perspective, la clause de mobilité conserverait donc toute son utilité pour l'employeur.

b) En ce qui concerne *certaines contrats de travail internationaux*, une obligation de mobilité peut être également sous-entendue. C'est ainsi que la Cour de cassation a eu l'occasion d'admettre, à propos d'un salarié qui avait refusé une nouvelle mutation après avoir travaillé successivement pour le compte de deux filiales d'un même groupe, situées dans des pays différents, que cette mutation n'entraînait pas de modification de son contrat de travail, dès lors que, sous l'apparence de contrats successifs, ce travailleur devait, en réalité, être considéré comme étant salarié de la société mère, ce dont il résultait qu'« [il] n'était affecté à aucun lieu déterminé » et qu'il pouvait, [de ce fait], être muté dans l'ensemble des filiales [du groupe] » (V. en ce sens, Cass. soc. 20 oct. 1998, 2^e esp., RJS 2/1999, n° 307).

En dehors de ces deux situations particulières, c'est-à-dire dans une large majorité de cas, l'employeur a tout intérêt à prévoir, dans le contrat de travail des salariés concernés, de préférence au moment de leur embauche et lors de l'établissement par écrit de ce contrat, une clause de mobilité géographique, *aux termes de laquelle ces salariés déclarent accepter, par avance, la décision éventuelle de celui-ci, visant à modifier leur lieu habituel de travail, pour répondre au mieux aux besoins de l'entreprise.*

85. Enjeux. — a) *Présence d'une clause contractuelle de mobilité valable.* Au plan juridique, l'insertion de cette clause dans un contrat de travail, présente un grand intérêt pour l'employeur, puisqu'elle doit lui permettre, en principe, d'intégrer la mobilité géographique du salarié concerné dans le champ contractuel et, partant, de faire en sorte que le lieu habituel d'exécution de sa prestation de travail ne soit plus considéré comme un élément de ce contrat. En effet, la jurisprudence considère que, lorsqu'une clause de mobilité a été valablement stipulée dans le contrat de travail d'un salarié, la décision ultérieure de l'employeur visant à le changer d'affectation géographique ne s'analyse généralement pas en une modification de ce contrat, mais en une *simple modification de ses conditions de travail* que celui-ci ne peut pas refuser, sauf à commettre une faute, éventuellement grave, susceptible de justifier son licenciement (V. not. en ce sens, Cass. soc. 28 févr. 2001, n° 97-45.545, Bull. civ. V, n° 64 ; 12 févr. 2002, n° 99-45.610).

b) *Absence de clause contractuelle de mobilité valable.* À l'inverse, si aucune clause de mobilité géographique n'a été valablement prévue dans le contrat de travail d'un salarié, la jurisprudence devrait tout aussi logiquement considérer, en toutes circonstances, que son employeur n'est pas en droit de lui imposer, sans son accord exprès et préalable, un changement ul-

térieur de son lieu de travail, faute de quoi ce salarié pourrait se prévaloir d'une modification de son contrat de travail pour lui en imputer la rupture. Pourtant, la Cour de cassation estime que, dans ce cas, la décision de son employeur de modifier le lieu d'affectation de ce salarié ne constitue qu'une simple modification de ses conditions de travail, que celui-ci n'est pas en droit de refuser aux conditions, semble-t-il cumulatives, suivantes :

En premier lieu, le motif du changement de lieu de travail du salarié concerné doit être justifié par *l'intérêt de l'entreprise*. Cette condition se conçoit aisément car, à défaut, la décision de mutation procéderait d'un détournement du pouvoir de direction de l'employeur, ce qui la rendrait naturellement abusive et préjudiciable audit salarié ; celui-ci pouvant alors se prévaloir du comportement fautif de son employeur pour se considérer comme licencié, le cas échéant, sans cause réelle et sérieuse ;

En deuxième lieu, la *spécificité des fonctions exercées* par ce salarié doit impliquer, de sa part, une certaine mobilité géographique, ce qui paraît être le cas exclusivement en ce qui concerne les salariés qui exercent des fonctions commerciales ou, du moins, des fonctions qui leur assurent une certaine proximité vis-à-vis de la clientèle, ainsi que des fonctions d'encadrement ou d'expertise au sein de l'entreprise (V. en ce sens, Cass. soc. 22 janv. 2003, n° 00-43.826, Liaisons soc. quot., jurispr., 3 févr. 2003, n° 799, JSL 2003, n° 118, p. 11, note M.-C. Haller, pour un chef de chantier ayant refusé un déplacement professionnel d'une durée de deux mois ; rapp. Cass. soc. 4 janv. 2000, n° 97-41.154, Bull. civ. V, n° 4, à propos d'un conducteur de bus scolaire ; 21 mars 2000, n° 97-44.851, Bull. civ. V, n° 109, concernant un consultant cadre).

En troisième lieu, aucune clause de son contrat de travail ne doit stipuler qu'il exécutera son *travail exclusivement dans un lieu géographique déterminé* (V., en ce sens, Cass. soc. 3 juin 2003, deux arrêts, nos 01-40.376 et 01-43.573, Bull. civ. V, n° 185, JCP, éd. E, 2003, 1668 et JCP 2003, II, 10165, note M. Véricel). Cette condition paraît néanmoins bien contestable, non seulement parce qu'elle méconnaît la commune volonté des parties au contrat de travail (C. civ., art. 1134), en retenant de celle-ci une interprétation purement arbitraire, mais aussi et surtout dans la mesure où elle introduit des incohérences dans l'appréciation du caractère contractuel des clauses particulières du contrat de travail. À ce dernier titre, en effet, la Haute juridiction n'explique nullement pourquoi la clause relative au lieu de travail du salarié, et seulement celle-ci, deviendrait contractuelle par le seul effet d'une telle précision rédactionnelle (V., dans le même sens, J. PÉLISSIER, *Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail*, RJS 1/2004, p. 3). Si cette précision constituait véritablement un critère à la fois pertinent et décisif de l'intégration du lieu de travail dans la sphère contractuelle, la Haute juridiction n'aurait pas manqué de saisir une occasion quelconque pour l'imposer, de la même manière, en ce qui concerne l'opposabilité au salarié d'autres clauses du contrat de travail, telles que celles relatives à sa rémunération, à ses fonctions, à ses responsabilités, à ses objectifs professionnels, etc. En s'abstenant d'effectuer cette transposition, la chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît, elle-même, implicitement, le caractère pour le moins artificiel de ce critère qu'elle a imaginé, ce qui discrédite d'autant sa jurisprudence ;

En quatrième et dernier lieu, la nouvelle affectation du salarié doit demeurer dans le *même secteur géographique d'emploi* que celui où se situait son précédent lieu de travail (Cass. soc. 4 mai 1999, n° 97-40.576, Bull. civ. V, n° 186 ; 3 mai 2006, n° 04-4.1.880). Pour apprécier si tel est bien le cas, il convient, pour les juges de la Cour de cassation (en l'état actuel de leur jurisprudence...), de s'attacher non pas à la situation personnelle et familiale du salarié concerné et donc aux sujétions particulières que peut lui imposer le changement de son lieu de travail (notamment la nécessité pour lui de changer de domicile), mais, de manière objective, à la localisation de l'ancien et du nouveau

lieu de travail du salarié concerné (Cass. soc. 8 févr. 2005, n° 02-46.987), c'est-à-dire, plus précisément, à « la distance entre [ces] deux sites », ainsi qu'à « leur desserte [respective] par les transports en commun » (Cass. soc. 25 janv. 2006, n° 04-41.763). À titre d'exemple, il a été jugé que le changement du lieu de travail du salarié est intervenu dans le même secteur géographique d'emploi lorsque sa mutation a eu lieu de Saint-Nazaire centre à sa banlieue proche (Cass. soc. 16 juill. 1997, n° 94-44.331, Bull. civ. V, n° 272), d'Orgeval (78) à Paris (Cass. soc. 22 mai 1997, n° 94-40.297, Bull. civ. V, n° 186), de Courbevoie (92) à Malakoff (92) (Cass. soc. 20 oct. 1998, n° 96-40.757, Bull. civ. V, n° 431), de Romainville (93) à Antony (92) (Cass. soc. 21 janv. 2004, n° 02-12.712), ainsi qu'entre deux agglomérations distantes de moins de 20 km (Cass. soc. 24 nov. 1999, n° 97-45.159 ; 7 juill. 2004, n° 02-43.915) ou situées dans le même département (Cass. soc. 21 mars 2000, n° 98-44.005, Bull. civ. V, n° 114 ; 3 mai 2006, n° 04-41.880, JCP, éd. soc., 2006, 1666, note B. Bossu). En revanche, ont été qualifiées de modifications du contrat de travail du salarié les décisions visant à le muter d'un département à un autre, ce qui est par exemple le cas lorsqu'il fait l'objet d'une mutation de Lyon à Paris (Cass. soc. 27 mai 1998, n° 96-40.929, Bull. civ. V, n° 282) ou de Versailles à Chartres (Cass. soc. 1^{er} juill. 1998, n° 96-42.989 ; comp. Cass. soc. 15 mars 2006, n° 02-46.496, Bull. civ. V, n° 102, JCP, éd. soc., 2006, 1329, note B. Bossu), ainsi que celles visant à le muter sur un nouveau site, jugé trop éloigné (58 km) du précédent, bien que cette nouvelle affectation ait pourtant lieu au sein du même département, en l'occurrence la Corrèze (Cass. soc. 4 janv. 2000, n° 97-45.647). Par exception à ce qui précède, il est à noter que, dans le cas où le contrat de travail du salarié ne contient pas de clause de mobilité valable et, à tout le moins efficace pour justifier sa mutation, la jurisprudence considère, assez curieusement d'ailleurs, que cette dernière condition, tenant au maintien de son emploi dans le même secteur géographique, n'est pas requise lorsque le *changement de son lieu de travail* revêt un caractère *occasionnel et, semble-t-il également, temporaire*. C'est ainsi qu'il a été jugé que « le déplacement occasionnel imposé à un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement, ne constitue pas une modification de son contrat de travail, dès lors que [cette] mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique, de sa part, une certaine mobilité géographique » (Cass. soc. 22 janv. 2003, n° 00-43.826, Bull. civ. V, n° 15, concernant un chef de chantier, promu successivement chef de chantier principal, puis maître compagnon ; rapp. Cass. soc. 21 mars 2000, n° 97-44.851, Bull. civ. V, n° 109, ayant affirmé, à propos d'une salariée dont la mutation était intervenue en dehors des prévisions contractuelles de la clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail, que « la mission ponctuelle [de deux mois] en Allemagne, demandée à cette salariée, qui avait été embauchée en qualité de consultant cadre, compte tenu de ses connaissances en allemand, et qui contractuellement [ne pouvait être] tenue d'effectuer [que] des séjours en province, ne constituait pas une modification de son contrat de travail »).

§ 2. – Conditions d'efficacité.

86. Typologie des conditions requises. — Comme pour la plupart des autres clauses particulières du contrat de travail, qui imposent des sujétions au salarié, la jurisprudence a été amenée, progressivement, à préciser les conditions permettant de lui opposer une clause de mobilité géographique. Selon la Cour de cassation, pour que l'employeur puisse légitimement invoquer l'application d'une telle clause à l'encontre du salarié, celle-ci doit, d'une part, avoir été valablement insérée dans son contrat

de travail, et d'autre part, avoir été régulièrement mise en œuvre par cet employeur.

A. – Conditions relatives à l'insertion de la clause.

87. Accord exprès et préalable du salarié concerné. — Exception faite du cas où la clause de mobilité géographique est imposée au salarié en vertu d'une disposition de la convention collective applicable, qui se suffit à elle-même et dont l'existence et le contenu ont été portés à sa connaissance par l'employeur (V. Contrat de travail [Existence - Formation]), une telle clause ne lui est opposable qu'à la *condition* d'avoir été, en premier lieu, valablement insérée dans son contrat de travail, ce qui suppose *qu'il en ait accepté les termes de manière claire et non équivoque*. Selon la jurisprudence, cette acceptation ne saurait être caractérisée que par une manifestation de la volonté du salarié, formellement exprimée dans son contrat de travail, comme cela est de mise pour tout acte abdicatif de droits. En effet, pour la Cour de cassation, sous réserve des situations particulières où la mobilité géographique du salarié peut raisonnablement être déduite de la nature même de son contrat de travail (V. *supra*, n° 84), il est exclu que son acceptation de la clause de mobilité puisse intervenir de manière tacite, dans la mesure où cette clause emporte, pour ce salarié, une renonciation à son droit de se prévaloir de la force obligatoire de son contrat pour refuser ultérieurement la modification de son lieu d'affectation ou de travail habituel. C'est ainsi qu'a été déclarée inopposable au salarié une clause de mobilité insérée dans un contrat de travail non signé par celui-ci (Cass. soc. 2 avr. 1998, n° 95-43.541, Bull. civ. V, n° 196, RJS 5/1998, n° 564, D. 1999, somm. 33, 2^e esp., obs. M.-C. Escande-Varniol) et qu'il en a été de même pour une clause de mobilité mentionnée uniquement dans le règlement intérieur de l'entreprise, sur lequel le salarié avait apposé sa signature (Cass. soc. 19 nov. 1997, n° 95-41.260, Bull. civ. V, n° 383 ; rapp. Cass. soc. 2 oct. 1997, RJS 11/1997, n° 1236). Pour la chambre sociale, la signature par celui-ci du règlement intérieur, lors de son embauche, ne valait pas, de sa part, acceptation claire et non équivoque de l'insertion de cette clause dans son contrat de travail.

88. Rédaction précise, claire et non équivoque de la clause. — Même lorsque la clause de mobilité géographique a été valablement insérée dans le contrat de travail du salarié, c'est-à-dire avec l'accord exprès de celui-ci et préalable à sa mise en œuvre (comme l'exige l'art. 1134, al. 1^{er}, c. civ.), la faculté pour l'employeur de s'en prévaloir au cours de l'exécution de ce contrat, n'est pas discrétionnaire. En effet, pour qu'en vertu d'une clause contractuelle, l'employeur puisse légitimement modifier le lieu de travail de l'un de ses salariés, cette clause doit, tout d'abord, avoir été rédigée en des termes clairs, précis et non équivoques. À défaut, cette clause risque, à l'occasion d'un contentieux relatif à son interprétation et à son application, de ne pas être effectivement qualifiée de clause de mobilité et, à tout le moins, de ne pas permettre à l'employeur d'adapter, de manière satisfaisante, l'emploi du salarié concerné à l'évolution des besoins de l'entreprise. C'est ce que vient de souligner la Cour de cassation, en affirmant, pour nouveau principe, qu'« une clause [contractuelle] de mobilité ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ». Or, pour qu'il n'en soit pas ainsi, la chambre sociale a indiqué, dans la même décision, que « cette clause doit définir, de façon précise, sa zone géographique d'application » (Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-45.846, RJS 8-9/2006, n° 920, Dr. soc. 2006, 926, obs. F. Favennec-Héry, Semaine sociale Lamy, n° 1267, 26 juin 2006, p. 11, obs. F.-C. ; 12 juill. 2006, n° 04-45.396, RJS 10/2006, n° 1028 ; rapp. CA Poitiers, 4 avr. 2006, n° 04-02.7993). Dans le même esprit, on pourrait envisager que la haute juridiction exige également, à l'avenir,

CONTRAT DE TRAVAIL (Clauses particulières)

que la clause de mobilité précise les cas dans lesquels elle peut être mise en œuvre...

B. – Condition relative à la mise en œuvre de la clause.

89. *Utilisation loyale de la clause.* — Par ailleurs, la jurisprudence subordonne l'opposabilité au salarié de cette clause (et donc son efficacité) à son utilisation de bonne foi par l'employeur. Cela étant, comme l'a récemment précisé la haute juridiction, « la bonne foi contractuelle étant présumée », il appartient au salarié de prouver l'abus de droit de l'employeur dans la mise en œuvre de la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, en démontrant que la décision de ce dernier de faire jouer cette clause a été prise, en réalité, pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de toute bonne foi (V. not. en ce sens, Cass. soc. 23 févr. 2005, 2 arrêts, nos 03-42.018 et 04-45.463, Liaisons soc. 3 mars 2005, Bref soc., n° 14332, Dr. soc. 2005. 576, obs. J. Mouly ; P. BOUAZIZ et I. GOULET, À propos de la modification du lieu de travail et de la clause de mobilité, Dr. soc. 2005. 634, JCP, éd. E, 2005. 1069, et JCP 2005. II. 10076, note D. Corrigan-Carsin ; ce second arrêt reconnaît l'inefficacité d'une clause de mobilité, dès lors que « les conditions dans lesquelles la décision [de] mutation avait été prise, procédaient d'une précipitation suspecte vis-à-vis d'une salariée ayant onze ans d'ancienneté et qui, peu de temps avant, avait fait l'objet de deux avertissements fondés sur des griefs non établis » ; 11 mai 2005, n° 03-43.040, JCP 2005. II. 10177, note M. Mekki).

90. *Illustrations jurisprudentielles de l'utilisation abusive de la clause.* — Abuse ainsi de son droit de modifier le lieu de travail du salarié, droit qu'il tient de la clause de mobilité prévue dans le contrat de travail de celui-ci, l'employeur qui décide de le muter dans l'intention de lui nuire, généralement en le plaçant dans l'impossibilité matérielle d'accepter cette mutation dans le but évident de mettre un terme à son contrat de travail (Cass. soc. 16 févr. 1987, Bull. civ. V, n° 83, affirmant qu'en modifiant le lieu de travail de la salariée, l'employeur avait manifesté son désir de la voir contrainte de refuser un tel bouleversement de ses conditions de travail ; rapp. Cass. soc. 18 oct. 2000, n° 98-44.738, soulignant que la décision de l'employeur de muter l'une de ses vendeuses sur un autre lieu de travail distant de près de 100 km de son précédent lieu d'affectation, n'était justifiée par aucun motif et assortie d'aucun dédommagement).

L'employeur commet également un abus de droit dans l'utilisation de la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail du salarié, lorsque sa décision de modifier le lieu de travail de celui-ci a pour effet de porter atteinte à sa *vie personnelle ou familiale* (Conv. EDH, art. 8 ; C. civ., art. 9), notamment en lui imposant un déplacement géographique de son domicile ou un éloignement de sa famille (Cass. soc. 12 janv. 1999, n° 96-40.755, Bull. civ. V, n° 7, Dr. ouvrier, juin 1999, p. 254, note P. Moussy, soulignant le droit fondamental du salarié au respect de sa vie privée et familiale, dont découle sa liberté de pouvoir choisir son domicile).

Il en va de même lorsque la mise en œuvre de la clause contractuelle de mobilité entraîne (directement ou indirectement) une modification de la *rémunération du salarié* (Cass. soc. 25 févr. 2004, n° 01-47.104, Juris-Data n° 022536 ; 15 déc. 2004, n° 02-44.714 ; 15 févr. 2006, n° 04-45.584 ; 3 mai 2006, n° 04-46.141, Dr. soc. 2006. 929, obs. Ph. Waquet, JCP, éd. soc., 2006, n° 20, 16 mai 2006, p. 9, Actualités 205, obs. S. Miara, *ibid.* 1694, note B. Bossu).

Tel est également le cas si la décision de muter le salarié n'est pas fondée sur un motif conforme à l'*intérêt de l'entreprise* (Cass. soc. 12 févr. 2002, n° 99-45.610 ; 18 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 273, Dr. soc. 2002. 997, obs. R. Vatinet ; V. dans le même sens, Cass. soc. 16 févr. 1987, Bull. civ. V, n° 83, à propos d'un

salarié enjoint de rejoindre dans les vingt-quatre heures sa nouvelle affectation, distante de la précédente de 150 km, alors qu'il avait travaillé quarante-cinq mois dans un même lieu ; 18 mai 1999, Dr. soc. 1999. 734, obs. B. Gauriau, concernant un salarié qui s'est vu imposer un changement immédiat d'affectation, alors qu'il se trouvait dans une situation familiale critique et que ce poste pouvait être pourvu par d'autres salariés ; 6 févr. 2001, Bull. civ. V, n° 41, s'agissant de la mutation d'une salariée, mère d'un enfant handicapé à sa charge, dont le poste demeurait vacant ; 2 juill. 2003, n° 01-42.046, pour un salarié muté sur un site distant de plus de 150 km de son domicile, alors que l'employeur connaissait les difficultés matérielles auxquelles il était confronté).

Est encore abusive, selon la jurisprudence actuelle, la mise en œuvre par l'employeur de la *clause de mobilité* géographique contenue dans le contrat de travail de l'un de ses salariés, en vue de sanctionner disciplinairement (directement ou indirectement) le comportement fautif de celui-ci (V., en ce sens, Cass. soc. 16 déc. 2005, n° 03-44.843, D. 2006. 1945, note B. Boudias, à propos d'un employeur qui avait licencié une salariée en raison de son refus d'accepter sa réaffectation au lieu de son ancien poste de travail, dès lors que, sous couvert de la mise en œuvre de la clause de mobilité géographique prévue dans le contrat de travail de cette salariée, la décision de l'employeur était, en réalité, destinée à lui infliger une rétrogradation ; ce dernier lui ayant reproché diverses insuffisances professionnelles dans l'exercice des nouvelles fonctions auxquelles elle avait été promue). Cette solution revient sur une jurisprudence antérieure, qui avait admis implicitement le contraire (V. Cass. soc. 11 juill. 2001, Bull. civ. V, n° 265 et, sur cet arrêt, J. MOULY, Une remise en cause indirecte de la jurisprudence Hôtel Le Berry : l'utilisation des clauses de mobilité à titre disciplinaire, Dr. soc. 2002. 955 ; 15 janv. 2002, RJS 4/2002, n° 471) et semble parachever la construction jurisprudentielle visant à soumettre le pouvoir disciplinaire de l'employeur aux règles civilistes qui régissent la modification du contrat de travail, toutes les fois qu'une disposition de ce contrat est affectée par l'exercice de ce pouvoir (Rapp. Cass. soc. 16 juin 1998, n° 95-45.033, Bull. civ. V, n° 320). Or, dans de telles hypothèses, cette attraction du pouvoir disciplinaire de l'employeur par le droit commun des contrats semble réaliser un « amalgame malencontreux [entre] deux logiques incompatibles » (C. RADÉ, À propos de la contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur : critique d'une jurisprudence hérétique, Dr. soc. 1999. 3 ; A. MAZEAUD, Contractuel, mais disciplinaire, Dr. soc. 2003. 164 ; J. MOULY, Les modifications disciplinaires du contrat de travail ; Chronique d'humeur à propos d'un revirement, D. 1999, chron. 359 ; Disciplinaire, donc non contractuel, Dr. soc. 2003. 395). Qui plus est, les implications qui en résultent se révèlent, en définitive, et contrairement à la finalité même du code du travail, préjudiciables au salarié, en l'exposant, s'il vient à refuser la sanction initialement envisagée par son employeur (une rétrogradation, un simple changement de son lieu de travail...), à son licenciement ; autrement dit à la perte pure et simple de son emploi (V. Cass. soc. 16 juin 1998, préc.).

Enfin, la même solution s'impose si la décision de mutation du salarié n'a pas été assortie d'un *délai de prévenance suffisant*, pour qu'il puisse s'organiser dans sa vie personnelle et familiale en vue de se rendre sur son nouveau lieu de travail ; étant précisé que ce délai peut être prévu et déterminé dans sa durée par la clause contractuelle de mobilité elle-même (V. en ce sens, Cass. soc. 28 févr. 2001, Bull. civ. V, n° 64 ; 18 sept. 2002, préc., relevant que « l'employeur avait agi avec précipitation, en notifiant à la salariée sa mutation sans la faire bénéficier ni du délai contractuel de réflexion de huit jours, ni d'un délai de prévenance suffisant » ; 1^{er} déc. 2004, CSB 2005. A. 18, p. 103, obs. F.-J. Pansier ; V. toutefois Cass. soc. 12 févr. 2002, n° 99-45.610, ayant pourtant estimé justifié le licenciement pour

faute grave d'un cadre dirigeant une filiale en Allemagne, qui avait refusé sa mutation en France, alors que son employeur lui avait laissé seulement un délai de onze jours pour rejoindre son nouveau lieu d'affectation).

91. *Cas particulier des salariés protégés.* — Cela étant précisé, même si la clause de mobilité a été valablement insérée dans le contrat de travail du salarié et même si elle est ultérieurement utilisée de bonne foi par son employeur, elle pourra être néanmoins déclarée inopposable à ce salarié dans le cas où celui-ci est soumis à un statut protecteur spécifique, notamment en qualité de représentant élu du personnel ou de délégué syndical. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, il en va ainsi même dans l'hypothèse où l'insertion de la clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié, a eu lieu avant l'élection ou la désignation de ce dernier à de telles fonctions représentatives du personnel ou syndicales (Cass. soc. 4 oct. 1995, Dr. soc. 1995. 1044).

CONTRAT DE TRAVAIL (Clauses particulières)

ART. 5. – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.

§ 1^{er}. – *Objet et modalités d'application.*

132. *Objet.* — Quel que soit le type de contrat de travail à conclure ou son objet spécifique, y compris dans le cas où il s'agirait d'un contrat de professionnalisation (V. en ce sens, Cass. soc. 5 juin 2001, D. 2002. 245, note D. Boulmier, à propos de l'ancien contrat de qualification, remplacé par le contrat de professionnalisation depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ; *contra* : CA Lyon, 27 juin 1997, n° 95-06.241, JSL 1998, n° 12,

p. 14, note M.-C. Haller, considérant que l'objet de la clause de non-concurrence est incompatible avec la spécificité du contrat de qualification), les parties à ce contrat ont également la faculté d'insérer dans celui-ci, lors de sa conclusion par écrit, une clause de non-concurrence, aux termes de laquelle *le salarié s'engage expressément à s'abstenir, postérieurement à l'expiration du contrat de travail, intervenue pour quelque motif que ce soit, d'exercer, en son nom et pour son compte, ou pour le compte d'autrui, une activité économique ayant totalement ou partiellement le même objet que l'activité principale de son ancien employeur.* Compte tenu de son objet, qui vise à prévenir un éventuel détournement de clientèle par le salarié et/ou à protéger le savoir-faire spécifique qu'il aura acquis au service de cet employeur, cette clause a davantage vocation à être stipulée dans le contrat de travail de salariés appelés à exercer des fonctions commerciales, qui les placent en relation directe avec la clientèle (vendeurs, VRP, etc.) ou de ceux destinés à travailler, en qualité de techniciens ou d'ingénieurs, à l'amélioration des méthodes, procédés et formules de fabrication.

133. Modes de rupture pouvant donner lieu à l'application de la clause. — Sous réserve de l'application de dispositions conventionnelles plus favorables au salarié, les parties au contrat de travail peuvent librement préciser, dans la clause contractuelle de non-concurrence, les modes ou circonstances de rupture de ce contrat qui donneront lieu à l'application de cette clause. Ainsi que l'a admis la Cour de cassation, l'application de cette clause n'est pas limitée au cas de la *démission* du salarié ; elle peut également avoir lieu à l'occasion de son *licenciement pour motif économique* (Cass. soc. 5 janv. 1995, n° 91-41.498 ; 29 janv. 2003, préc.), ou lors de la *rupture de la période d'essai* qui lui a été imposée (Cass. soc. 17 juill. 1997, n° 95-40.869, Bull. civ. V, n° 280 ; 24 nov. 1999, n° 97-43.054), ou même au cas où son *licenciement se trouverait dépourvu de cause réelle et sérieuse* (Cass. soc. 25 oct. 1995, n° 93-45.442).

§ 2. — Conditions de validité et d'efficacité.

134. Conditions de validité cumulatives. — Bien que l'insertion de cette clause dans le contrat de travail relève du domaine de la liberté contractuelle des parties (C. civ., art. 1134), la jurisprudence apprécie sa validité avec une grande suspicion, dans la mesure où elle constitue, par nature, une restriction à la liberté du travail du salarié, en le privant d'exercer certaines activités professionnelles qui correspondent à sa qualification. En effet, la Cour de cassation n'admet la validité de la clause contractuelle de non-concurrence qu'à plusieurs *conditions cumulatives* (V. en ce sens, Cass. soc. 10 juill. 2002, 3 arrêts, nos 99-43.334 à 99-43.336, nos 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ. V, n° 239 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD et E. DOCKÈS, Les grands arrêts du droit du travail, 3^e éd., 2004, Dalloz, n° 45, p. 174, JSL 2002, n° 108, p. 7, note M.-C. Haller, CSB 2002, A. 54, n° 144, p. 447, obs. F.-J. Pansier ; Y. SERRA, Tsunami sur la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 2002. 2491 ; 18 sept. 2002, n° 99-46.136, Bull. civ. V, n° 273 ; 29 janv. 2003, n° 00-44.882, Bull. civ. V, n° 27 ; V. égal. C. CHARBONNEAU, Renouveau des clauses de non-concurrence, CSB 2002, D. 17, n° 144, p. 434 ; Ph. LANGLOIS, Les nouvelles conditions de validité des clauses de non-concurrence, D. 2002, chron. 2269 ; Y. SERRA, Hiérarchie des conditions de validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 2002. 3229 ; R. VATINET, Les conditions de validité des clauses de non-concurrence : l'imbroglie, Dr. soc. 2002. 949 ; V. aussi sur la jurisprudence antérieure, P.-H. BERNARD, La contrepartie de l'obligation de non-concurrence, Dr. trav. 1992, n° 11, p. 3 ; S. CHOISEZ, La contrepartie financière de la clause de non-concurrence d'un contrat de travail, Dr. soc. 1993. 662 ; D. CORRIGNAN-CARSIN, Validité de la clause de non-concurrence et protection des

intérêts légitimes de l'entreprise, *ibid.* 1992. 967 ; N. GAVALDA, Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail, *ibid.* 1999. 582 ; M. MALAURIE-VIGNAL, Contrat de travail et obligation de non-concurrence, JCP, éd. E, 1997. I. 672 ; Y. SERRA, La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 1996, chron. 245 ; R. VATINET, Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail, Dr. soc. 1998. 534).

135. Énoncé des conditions de validité requises. — En premier lieu, la clause de non-concurrence doit être indispensable à la *protection des intérêts légitimes de l'employeur*, compte tenu non seulement de la nature de l'emploi du salarié, de sa qualification professionnelle et de ses fonctions (Cass. soc. 14 mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ. V, n° 309 ; 18 déc. 1997, n° 95-43.409, Bull. civ. V, n° 459 ; 18 sept. 2002, n° 00-42.904, Bull. civ. V, n° 272, Dr. soc. 2002. 1007, obs. R. Vatinet, sol. impl., à propos d'un chargé de mission), mais aussi de l'objet de l'activité réelle et principale de l'entreprise (Cass. soc. 19 nov. 1996, n° 94-19.404, Bull. civ. V, n° 392 ; 22 oct. 1997, n° 94-45.186, Bull. civ. V, n° 325, et 18 déc. 1997, n° 94-45.548, Bull. civ. V, n° 458 ; V. égal. D. CORRIGNAN-CARSIN, Validité de la clause de non-concurrence et protection des intérêts légitimes de l'entreprise, préc.). Cette exigence exclut donc, selon la jurisprudence, que la clause de non-concurrence soit assortie d'une *clause de rachat*, aux termes de laquelle le salarié débiteur de l'obligation de non-concurrence aurait la possibilité, en versant à son employeur une indemnité forfaitaire, de se délier de cette obligation (Cass. soc. 7 avr. 1998, n° 95-42.495, Bull. civ. V, n° 202).

En deuxième et troisième lieu, l'*obligation de non-concurrence* contenue dans la clause doit être *limitée non seulement dans le temps, mais aussi dans l'espace*, pour que le salarié concerné puisse conserver, en dehors de ces restrictions temporelle et géographique, la possibilité d'exercer une activité correspondant à sa qualification et à son expérience professionnelle ; étant précisé que la validité et la proportionnalité de ces limitations doivent être appréciées en fonction de la spécialité professionnelle du salarié concerné (autrement dit de la spécificité de son emploi). À cet égard, il ressort, semble-t-il, de la jurisprudence que la limitation temporelle doit être de courte durée, au plus de quelques années (V. en ce sens, Cass. soc. 9 déc. 1987, n° 86-41.187, validant une durée de trois ans ; V. dans le même sens, Cass. soc. 13 févr. 1996, n° 94-41.256, pour une durée de deux ans), et que la limitation dans l'espace doit concerner une zone géographique relativement restreinte, en périphérie du lieu d'exploitation de l'activité de l'ancien employeur, à savoir au plus un ou deux départements (V. Cass. soc. 11 oct. 1990, n° 86-45.320, Bull. civ. V, n° 459, admettant une interdiction de travail sur l'ensemble de l'île de la Réunion ; 13 févr. 1996, préc., admettant une interdiction de travail dans le département de l'Yonne ; 27 févr. 1996, n° 92-43.469, et 28 oct. 1997, Bull. civ. V, n° 342, qualifiant d'illicite une interdiction de travail sur l'ensemble du territoire français ; V. égal. Cass. soc. 11 mai 1994, n° 90-40.312 ; 27 juin 2001, n° 99-44.894, jugeant illicite une interdiction de travail sur l'ensemble du territoire français, même en dehors de sa spécialité professionnelle ; comp. Cass. soc. 18 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 272, Dr. soc. 2002. 1007, obs. R. Vatinet, jugeant seulement excessive et non pas nulle une interdiction de travail sur cinq départements).

En quatrième et dernier lieu, en contrepartie de l'interdiction imposée au salarié d'exercer son activité professionnelle, l'employeur doit, réciproquement, s'engager à lui verser une *indemnité compensatrice* réelle et suffisante (Cass. soc. 10 juill. 2002, 3 arrêts, préc. ; 18 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 273, Dr. soc. 2002. 997, obs. R. Vatinet ; 24 juin 2003, n° 01-43.715 ; 4 nov. 2003, n° 01-45.100 ; 17 déc. 2004, Dr. soc. 2005. 334,

CONTRAT DE TRAVAIL (Clauses particulières)

obs. B. Gauriau ; rappr. P.-H. BERNARD, La contrepartie de l'obligation de non-concurrence, préc. ; S. CHOISEZ, La contrepartie financière de la clause de non-concurrence d'un contrat de travail, préc.) ; étant précisé que cette contrepartie pécuniaire lui est due, selon la jurisprudence, à compter de son départ effectif de l'entreprise et non pas à l'expiration théorique de son délai de préavis (Cass. soc. 15 juill. 1998, nos 96-40.866 et 96-41.006, Bull. civ. V, n° 382), dès lors qu'il a cessé son activité au service de son employeur, qu'il a respecté l'obligation de non-concurrence qui en est la contrepartie et que cet employeur n'a pas renoncé à lui imposer cette obligation (V. en ce sens, Cass. soc. 8 oct. 1996, n° 95-40.405, Bull. civ. V, n° 312 ; 10 oct. 2001, Dr. soc. 2002. 219, obs. B. Gauriau). Bien que versé au salarié concerné après la rupture (et en principe) l'expiration de son contrat de travail, le montant de cette indemnité, considéré comme un salaire, devra être soumis à cotisations sociales (Cass. soc. 13 janv. 1998, n° 95-41.467, Bull. civ. V, n° 8).

136. Condition d'efficacité de la clause : existence d'une pénalité assortissant la clause. — Pour contraindre psychologiquement et matériellement le salarié concerné à respecter la clause de non-concurrence que l'employeur envisage de stipuler dans son contrat de travail, il a tout intérêt de l'assortir d'une *clause pénale*, aux termes de laquelle le salarié s'engage envers son employeur à lui verser une indemnité forfaitaire d'un montant déterminé, s'il méconnaît son obligation de non-concurrence. Or, dans la mesure où cette indemnité constitue une pénalité visant à réparer le préjudice qui résulte, pour son employeur, du non-respect par le salarié de cette obligation de non-concurrence, ce dernier pourra obtenir du juge prud'homal sa réduction dans le cas où son montant serait manifestement excessif au regard des sujétions que lui impose cette même obligation (C. civ., art. 1152, al. 2 ; Cass. soc. 22 déc. 1988, n° 85-42.209). Inversement, l'employeur sera également fondé à obtenir de la juridiction prud'homale l'augmentation du montant de cette indemnité, si celui-ci s'avère être dérisoire (C. civ., art. 1152, al. 2 ; Cass. soc. 5 juin 1996, Bull. civ. V, n° 226).

§ 3. — Sanctions de l'inobservation des conditions requises.

137. Pluralité de sanctions applicables. — Selon que la clause de non-concurrence, mentionnée dans le contrat de travail du salarié, ne respecte pas l'ensemble des conditions de validité requises par la jurisprudence (V. *supra*, nos 134 et 135) ou qu'elle impose simplement au salarié concerné des obligations manifestement excessives, elle pourra, à l'occasion d'un contentieux sur ce point, soit être déclarée illicite, soit être considérée, en quelque sorte, comme « abusive ». Selon les cas, différentes sanctions sont alors susceptibles d'affecter l'efficacité de la clause litigieuse elle-même ou d'en corriger seulement le caractère abusif.

A. — Sanctions de la clause illicite.

138. Nullité de la clause, pour absence d'une condition requise. — À défaut de l'une des conditions précitées, la clause de non-concurrence est considérée par la Cour de cassation comme illicite (Cass. soc. 18 sept. 2002, n° 99-46.136, Bull. civ. V, n° 273, Dr. soc. 2002. 997, obs. R. Vatinet ; 29 janv. 2003 et 17 déc. 2004, préc.). Dans ce cas, le salarié concerné, et lui seul, peut exercer un recours contre son employeur, en vue de faire reconnaître la nullité de cette clause (Cass. soc. 17 juill. 1997, n° 95-40.869, Bull. civ. V, n° 280 ; 25 janv. 2006,

n° 04-43.646, JCP, éd. S, 2006. 1211, note P.-Y. Verkindt, Dr. soc. 2006. 463, obs. J. Mouly ; 2 févr. 2006, n° 04-41.004, Bull. civ. V, n° 56).

139. Inopposabilité de la clause non assortie d'une contrepartie financière. — Par ailleurs, lorsque la clause de non-concurrence litigieuse ne comporte pas de contrepartie financière, il est également admis que le salarié concerné puisse, indépendamment de l'exercice du précédent recours en nullité, saisir la *formation de référé de la juridiction prud'homale*, pour que celle-ci constate que cette clause lui est inopposable. En effet, comme l'a souligné la Chambre sociale, le respect par le salarié d'une clause de non-concurrence, non assortie d'une contrepartie financière, constitue pour lui un *trouble manifestement illicite* que l'inopposabilité de la clause est de nature à faire cesser (Cass. soc. 25 mai 2005, n° 04-45.794, Bull. civ. V, n° 180). L'avantage d'un tel recours par rapport au précédent est évident, puisqu'à la différence de ce dernier, dont l'issue requiert généralement de longues années de procédure judiciaire, le recours en référé permet au salarié concerné de se voir par le salarié d'une clause de l'obligation découlant de la clause illicite, sans préjudice de son droit à indemnisation (V. *infra*, n° 140).

140. Indemnisation du préjudice subi par l'application d'une clause illicite. — Effectivement, le salarié qui a respecté une clause de non-concurrence illicite, est enfin fondé à réclamer à son employeur des *dommages et intérêts*, en réparation du préjudice qu'il a nécessairement subi au cours de la durée d'application de cette clause (Cass. soc. 20 avr. 2005, n° 03-40.734 ; 11 janv. 2006, n° 03-46.933, Bull. civ. V, n° 8 ; 22 mars 2006, n° 04-45.546, Bull. civ. V, n° 120). Bien que cette sanction ait été admise à propos d'une clause de non-concurrence qui ne comportait pas de garantie financière, la généralité des termes employés dans ces décisions de la Cour de cassation laisse à penser qu'elle est encourue dans tous les cas où cette clause est reconnue illicite par la juridiction prud'homale, et ce quelle que soit la cause de cette illicéité (Cass. soc. 20 avr. 2005, 11 janv. 2006, 22 mars 2006, préc., ayant affirmé, pour principe, que « le salarié qui a respecté une clause de non-concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière, peut prétendre à des dommages et intérêts » ; V. dans le même sens, Cass. soc. 28 juin 2006, n° 03-46.286, arrêt qui néglige, toutefois, de préciser la cause de la nullité de la clause de non-concurrence illicite).

B. — Sanction de la clause « abusive ».

141. Réfaction de la clause, en cas de sujétions excessives. — Par opposition à la situation précédente, lorsque la clause de non-concurrence remplit les conditions exigées par la jurisprudence, mais impose au salarié des sujétions manifestement excessives, le juge saisi n'annulera pas la clause litigieuse. En vertu du pouvoir de réfaction qui lui est reconnu dans ce cas, il aura la possibilité de maintenir cette clause dans le contrat de travail du salarié concerné, après en avoir corrigé les imperfections et effets indésirables, notamment en réduisant la portée dans le temps et/ou dans l'espace de l'obligation de non-concurrence qu'elle lui impose (V. en ce sens, Cass. soc. 25 mars 1998, n° 95-41.543, Bull. civ. V, n° 174 ; 18 sept. 2002, n° 00-42.904, Bull. civ. V, n° 272, Dr. soc. 2002. 1007, obs. R. Vatinet ; V. égal. C. CHARBONNEAU, Renouveau des clauses de non-concurrence, CSB 2002, D 17, n° 144, p. 434). Ainsi, il rétablira l'équilibre entre la nécessaire protection des intérêts de l'entreprise et la sauvegarde de la liberté du travail de ce salarié.

Université de Nantes

UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1ère session, 1^{er} semestre

Année d'études : M 2 SSSATI
Enseignant responsable : F. Mandin

Durée de l'épreuve : 2h00
Documents autorisés : Tous

UEC 15 - Connaissances et compétences professionnelles
EC 152n - Organisations juridiques et marché des services

Le projet de loi N° 1549 relatif à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne prévoit de confier aux fédérations sportives le monopole des droits d'exploitation des compétitions. Ce projet a pour conséquence d'introduire une sélection des opérateurs internet de paris en ligne.

Peut-on soutenir que cette procédure constitue une atteinte à la libre prestation de services ?

PROJET DE LOI

« Art. L. 334-1. – L'utilisation, à des fins commerciales, de tout élément caractéristique des manifestations ou compétitions sportives, notamment leur dénomination, leur calendrier, leurs données ou leurs résultats, ne peut être effectuée sans le consentement des propriétaires des droits d'exploitation, dans des conditions, notamment financières, définies par contrat, sous réserve des dispositions des articles L. 333-6 à L. 333-9

« Art. L. 334-2. – Lorsque le droit d'utiliser un ou plusieurs éléments caractéristiques des manifestations ou compétitions sportives est consenti par une fédération sportive ou par un organisateur de manifestations ou compétitions sportives mentionné à l'article L. 331-5 à des opérateurs de paris en ligne, le contrat prévu à l'article précédent est, préalablement à sa signature, transmis pour information à l'Autorité de régulation des jeux en ligne.

« Lorsqu'ils concluent les contrats mentionnés à l'alinéa précédent, les fédérations sportives et organisateurs de manifestations sportives ne peuvent ni attribuer à un opérateur le droit exclusif d'organiser des paris, ni exercer une discrimination entre les opérateurs agréés pour une même catégorie de paris en application de la loi n° du relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne.

« Tout refus de conclure un contrat d'organisation de paris sur un élément caractéristique de manifestation ou compétition sportive est motivé par l'organisme détenteur des droits d'exploitation et notifié par lui au demandeur et à l'Autorité de régulation des jeux en ligne. »

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *M2 SSSATI*
Enseignant responsable : *L. S. FOURNIER*

Durée de l'épreuve : *2 h*
Documents autorisés : *aucun*

UEC 15 – Connaissances et compétences professionnelles
EC 153n – Développement local et économies touristiques

Sujet : *dissertation – en utilisant les éléments du cours et votre expérience personnelle, vous répondrez à la question suivante :*

« Dans quelle mesure les outils théoriques mobilisés pour penser le développement touristique local peuvent-ils être appliqués sur des terrains contemporains ? »

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *Master 2 SSATI*
Enseignant responsable : *Gildas LOIRAND*

Durée de l'épreuve : *2 heures*
Documents autorisés : *aucun*

UEC 14 Outils et expertise
EC 142 n Expertise sociologique et charge d'étude

Sujet réservé aux étudiants dispensés d'assiduité

Dans l'introduction de leur ouvrage consacré à la méthode et à la pratique des études, Olivier Aubel et *al.* écrivaient : « *Aucune politique, aucune décision ne pourrait être en principe justifiée sans évaluation. En outre, l'évaluation des dispositifs est la condition d'une gouvernance lucide et adaptée. Là encore, l'activité d'étude devient un incontournable.* »

En vous appuyant de préférence sur votre expérience d'un « appel d'offre » portant sur l'évaluation d'un dispositif public de financement du sport, vous préciserez les compétences et savoir-faire pratiques à mobiliser pour espérer produire l'étude « incontournable » qui convient.

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *M2 SSSATI*
Régime ordinaire et DA
Enseignant responsable : *Julie MORERE*

Durée de l'épreuve : 2 :00
Documents autorisés : *aucun*

UE 13
EC 131 Anglais

Sujet :

The document partly reprinted on the next few pages (in French) assesses the economic impact and social utility of the 2007 Rugby World Cup in Nantes. Write a synthesis of this document in English (introduction, stakes, angles of approach, results and conclusions, personal observation) - 300 words max.



CCI Nantes St-Nazaire

septembre 2008

Etude sur l'impact économique et l'utilité sociale de la coupe du monde de rugby 2007



EN CHIFFRES

- > 48 **matches** / 20 équipes
- > 600 **joueurs** / 12 villes
- > 1,95 millions de **spectateurs** stades
- > 350 000 **touristes** étrangers
- > 4 milliards de **télespectateurs**
- > 250 **chaînes** de télévision
- > 6000 **volontaires**

... mais aussi

- > 204 M€ : **Budget d'organisation** (hors droits marketing et médias négociés au niveau international)
- > 17 M€ : **Investissement de la Fédération Française de Rugby (FFR)**
- > 12 M€ : **Indemnisation des clubs professionnels** par la FFR
- > 5,5 M€ : **Résultat net attendu**
- > 130 M€ : **Droits TV**

LA COUPE DU MONDE A NANTES

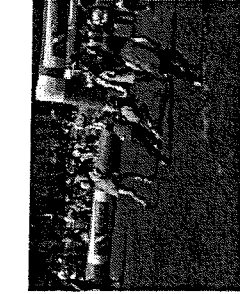
3 matches :

- > 9 sept. Pays de Galles / Canada : 42-17
- > 22 sept. Angleterre / Iles Samoa : 44-22
- > 29 sept. Pays de Galles / Iles Fidji : 34-38

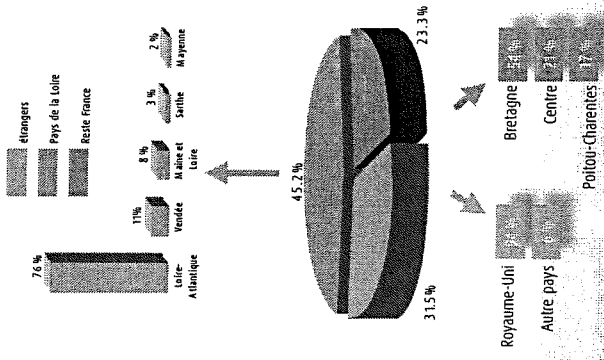
Un stade rempli à 98 % :

- > 109156 billets vendus
- > 65000 spectateurs devant les écrans géants

Pornichet - St-Nazaire :
Camp de base de l'équipe du Pays de Galles



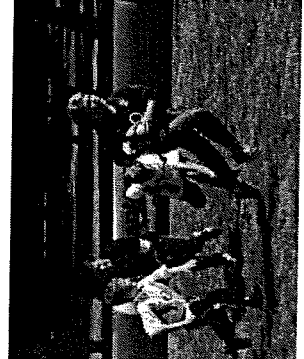
ORIGINE DES SPECTATEURS DU STADE DE LA BEAUJOIRE



Etude sur l'impact économique et l'utilité sociale de la coupe du monde de rugby 2007

Présentation de l'étude

- A la demande du Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, et en relation avec la Délégation Interministérielle aux Grands Evénements Sportifs, le Centre de Droit et d'Economie du Sport a été sollicité pour élaborer une méthodologie rigoureuse afin de mesurer l'impact économique et la rentabilité sociale de la Coupe du Monde de Rugby 2007 (CWR) en France ainsi que dans les régions concernées.
- Il s'agit de la première étude économique rendue publique sur les impacts de la Coupe du Monde de Rugby organisée du 7 septembre au 20 octobre 2007 en France.



- La présentation des résultats régionaux, consolidés au niveau national, sera faite par le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports. Vous trouverez dans cette plaquette les résultats concernant la région des Pays de la Loire.
- Cette méthode, construite à partir de l'expertise du CDES en la matière et d'une analyse fine des précédents travaux réalisés partout dans le monde sur les grands événements sportifs (Jeux Olympiques, Coupe du Monde de Football et de Rugby, Grand Prix de Formule 1, Coupe Davis, Coupe de l'Amérique, ...), permet de réaliser un calcul fiable et scientifiquement éprouvé de l'impact de la Coupe du Monde sur le territoire.



Dans la région des Pays de la Loire

La Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et les CCI Nantes St-Nazaire, en partenariat avec un comité de pilotage regroupant le Conseil régional des Pays de la Loire, le Conseil Général de la Loire-Atlantique, la ville de Nantes, l'Office du Tourisme, la Direction Régionale du Tourisme, l'Insee, le Comité territorial de Rugby... ont participé à cette étude sur le territoire de la région.

Les enquêtes régionales

- 7 enquêteurs mobilisés, plus de 1000 personnes ont répondu :
- L'enquête régionale : 400 personnes interrogées
 - L'enquête spectateurs stade : 300 personnes interrogées
 - L'enquête spectateurs écrans géants : 150 personnes interrogées
 - L'enquête voisinage : 100 personnes interrogées
 - L'enquête sympathisants rugby : 90 personnes interrogées



Mesure de l'utilité sociale de la coupe du monde de rugby

Au delà des retombées économiques, évaluées à plus de 27,4 M€, l'étude telle qu'elle a été menée, permet également de mesurer si, de l'organisation d'une telle manifestation au sein d'un territoire, se dégage une utilité sociale, ou au contraire, un déficit en la matière. Il s'agit d'une analyse coût - avantage, qui permet d'intégrer (en l'évaluant) la perception des habitants de la région, du voisinage du stade et des fans de rugby.



* International Rugby Board

■ BÉNÉFICES SOCIAUX	
> VALEUR D'USAGE	
Spectateurs stade	5 594 434 €
Spectateurs écrans géants	3 076 091 €
	2 518 343 €
> VALEUR DE NON-USAGE	
Contributeurs régionaux	10 337 299 €
Habitants voisinage stade	9 844 994 €
Fans de rugby	299 086 €
	193 219 €
TOTAL BÉNÉFICES SOCIAUX	15 931 733 €

■ COÛTS SOCIAUX	
> COÛTS POUR LA COLLECTIVITÉ	
Infrastructures sportives	1 996 212 €
Dépenses liées à l'organisation	267 516 €
Dépenses de valorisation	3 336 570 €
Mise à disposition de personnel	1 757 290 €
	564 500 €
TOTAL COÛTS SOCIAUX	7 922 088 €

BÉNÉFICE NET : 8 009 645 €

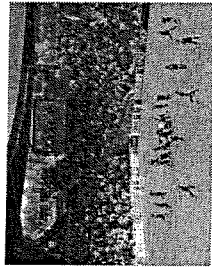
■ A l'exception des quelques désagréments occasionnés par la réglementation de la circulation autour du stade, plutôt bien acceptés par la population, aucune nuisance notable n'a été occasionnée par la CMR dans la région.

■ Sur le plan social, la CMR s'est donc révélée une manifestation sportive rentable pour la région des Pays de la Loire, avec un bénéfice net évalué à 8 M€.

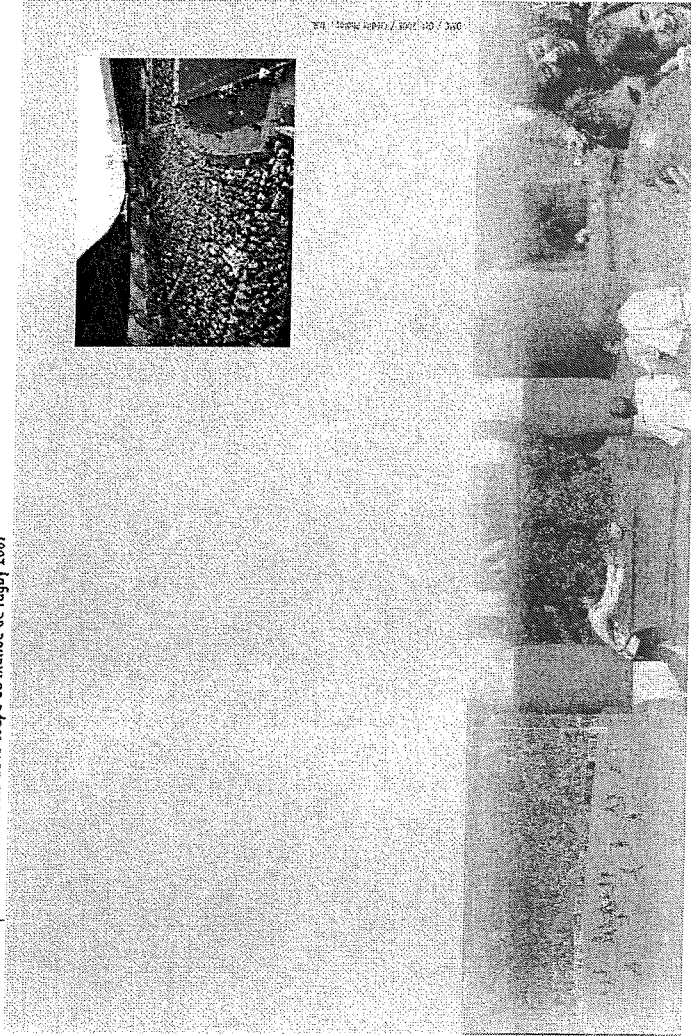


Définition des coûts et bénéfices de la CMR :

■ **LES BÉNÉFICES SOCIAUX** sont composés de la valeur d'usage (la satisfaction retirée de l'événement par les spectateurs : l'ensemble des dépenses réalisées au-delà du prix du billet) et la valeur de non usage (l'ensemble des autres bénéfices perçus par les habitants de la région : rôle de cohésion).



> Etude sur l'impact économique et l'utilité sociale de la coupe du monde de rugby 2007



> **Contacts :**
Marion DEBOUCHE DRJS
Benoît MÉCHINAUD CCI Nantes St-Nazaire

marion.debouche@jeunesse-sports.gouv.fr
 b.mechinaud@nantes.cci.fr



Avec le soutien de :

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *Master 2 SSSATI*
Enseignant responsable : *G.FITAMANT*

Durée de l'épreuve : *1h30*
Documents autorisés : *aucun*

UE 16 Technique lié à l'évaluation de projet
EC 162 Conception de documents techniques

Sujet :

La commande :

> vous devez réaliser un document qui présentera le produit "Blokart", sous la forme d'un document comptant plusieurs pages :

> vous indiquerez également sur une feuille jointe à quel(s) public(s) vous destinez ce document : grand public, recherche de sponsors, journalistes...

Votre document comptera au minimum 4 pages :

par exemple, une page de couverture, une page "produit", une page "usages", une page "contact".

votre document pourra prendre l'une des formes suivantes :

- soit un diaporama
- soit un site internet

Ressources :

la page de ressources générales liée à cet examen est accessible en ligne :

<http://staps44.free.fr/m2/examen/>

avec des documents à consulter : principalement l'audit, ainsi que le site du produit Blokart, et quelques images.

Les moyens

Vous réaliserez ce document

- **soit sous la forme diaporama** : à l'aide du logiciel Powerpoint ou du logiciel Impress (équivalent),

- **soit sous la forme d'un site internet** : en utilisant le système JIMDO, création de site en ligne
Adresse du système JIMDO pour créer votre site : <http://fr.jimdo.com/> (inscrivez-vous gratuitement en ligne)

rappel : pour enregistrer une image sur votre ordinateur, faites un clic droit sur l'image souhaitée, et cliquez sur « enregistrez sous ».

votre copie :

vous indiquerez sur votre copie le public auquel vous destinez votre document.

> **Diaporama** : le surveillant d'examen prendra votre fichier sur une clé USB. Votre fichier sera nommé par votre numéro d'étudiant. Exemple: "diaporama_012345.ppt"

> **Site internet** : vous indiquerez sur votre copie le lien http:// où consulter le site réalisé avec le système Jimdo, ainsi que votre identifiant (Exemple: "staps_012345") et votre mot de passe Jimdo.

Votre site sera nommé par votre numéro d'étudiant : Exemple "staps_012345"

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire **2009/2010**

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *Master 2 SSSATI*
Enseignant responsable : *Patrice AUGER*

Durée de l'épreuve : *1 heures 30*
Documents autorisés : *CV (à laisser à la fin de la séance dans le dossier)*

UE16 : Techniques liées à l'évaluation de projet
EC 161 : L'évaluation de projet : questions, formes

Sujet :

1/ Indiquez (sur feuille libre) ce qui vous semble perfectible dans le CV (Annexe 1) qui vous est présenté (présentation générale, mise en page, rubriques, mise en valeur des compétences...)

2/ Parmi les trois offres d'emploi qui vous sont proposées, vous avez la possibilité d'en choisir une, qui semble se rapprocher du métier que vous recherchez ou du secteur professionnel dans lequel vous aimeriez travailler.

- Chargé de mission sport (Annexe 2)
- Educateur des APS (Annexe 3)
- Formateur en éducation sportive (Annexe 4)

- A partir de l'offre que vous aurez choisie, vous devrez **classer les différents éléments** contenus dans cette offre, en 3 rubriques : **Savoirs (connaissances), Savoir-faire (compétences), Savoir-être (qualités)**. (Annexe 5 à compléter)
- A partir de la même offre d'emploi, **rédigez une lettre de motivation (sur feuille libre)** en prenant en compte votre cursus scolaire, votre expérience personnelle et/ou professionnelle et vos qualités (vous aider de votre CV)

ANNEXE 1

PETILLON Carole
3 place du Marché, 44100 Nantes
Tél. : 06 21 53 19 00
Email: carole.petillon@hotmail.com
24 ans. Célibataire. Permis B+ véhicule

DOMAINES DE COMPETENCES

Dans le domaine commercial

Vente, conseil clientèle, mise en rayon
Prise de rendez-vous commerciaux par téléphone
Vente de produits divers dans des lieux publics
Tenue de caisse
Accueil clientèle et traitement des opérations bancaire
Traitement et sélection des appel d'offres

Dans le domaine de l'organisation d'événements

➤ **Secteur associatif**

Réalisation d'une campagne de communication
Organisation d'événements pour la collecte de fonds
Réalisation de questionnaires d'évaluation d'image
Recherche et maintien de partenariats entreprises
Logistique
Encadrement et animation de séjours pour personnes handicapés

Dans le domaine du recrutement

Analyse de postes
rédaction d'annonces
Sélection des candidatures
entretiens de motivation

Dans le domaine administratif

Accueil et téléphone
Gestion des réservations
Prise en charge des règlements
Tenue de caisse
gestion des arrivées et des départs
Gestion des réclamations

Maîtrise de la langue anglaise et espagnole, Maîtrise de Pack Office, Access, Internet

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Janv-Juin 2008	Chargée de recherche dans le cabinet de recrutement Pleinemploi, Nantes
Juil 206	Opératrice commerciale au Crédit Agricole de Baumont l'aventé
2005 (Mi-temps)	Gestionnaire des appels d'offres à Gaz de France ESS, Leeds (Grande Bretagne)
Août 2004	Animatrice en séjours pour personnes handicapées, association Cheval et Nature, Angoulême
2004	Chargée de communication pour l'association Alcoolique anonyme, Rouen (Stage)
2003-2004	Mise en place et gestion d'un projet humanitaire pour un orphelinat au Mali
Juil-Août 2003	Vendeuse à Décathlon, Atlantis
Juillet-Août 2002	Réceptionniste au camping les Sardines, Figeac (Dordogne),

AUTRES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

- Garde d'enfants (depuis Septembre 2006, 20h/semaines)
- Serveuse
- Télémarketing
- Enquêtes terrain pour différentes sociétés

FORMATION

2002-2006	Master 1 en Management à l'EMN, Rouen. Option Marketing Vente. Leeds Metropolitan University (Grande Bretagne), BA Business studies.
2001-2002	1 ^{ère} année de Deug Langues Etrangères Appliquées, Université de Rennes (validée)

CENTRES D'INTERETS

Volontariat dans le secteur associatif, Voyages, Musique, Sports de montagne, Participation à des chantiers internationaux de jeunes.

ANNEXE 2

CHARGE DE MISSION SPORT – CDD de 6 mois - PARIS 22^{ème}

Dépôt : 31/12/2009

Début : Janvier 2010

Votre mission :

ACERSPORT est une **société de conseil** dans le domaine des équipements **sportifs et de loisirs** :

Vos missions :

- Recherche, contact et suivi de l'avancement des différents partenaires potentiels pour le portail internet (Blog, newsletter, fiches thématiques en ligne) ;
- Développement des outils commerciaux et supports de communication, prospection téléphonique, promotion et vente de nos produits, gestion des relations commerciales, réalisation de devis et facturation ;
- Rédacteur : alimentation des différents supports de communication (actualités, newsletter mensuelle et fiches sportives) ;
- Veille juridique et normative.

Votre profil :

- Niveau d'étude : de **formation supérieure filière sport (Bac +3/5)** ;
- Personnalité : réel intérêt pour le sport et les loisirs, tempérament commercial, bonne connaissance de l'internet, capacités d'implication et d'investissement personnel, rigueur, autonomie, véritable sens du service, bon relationnel et capacité rédactionnelle.

ANNEXE 3

Date limite de candidature : 30/12/2009

A Date prévue du recrutement : 01/02/2010

Type de fonctionnaire ou non titulaire de droit public

Recrutement :

Salaire indicatif : SALAIRE + REGIME INDEMNITAIRE

grades/cadres EDUCATEUR DES A.P.S. DE 2EME CLASSE d'emploi

Niveau du diplôme Licence STAPS

Domaine du diplôme Activités quotidiennes et de loisirs

Spécialité du diplôme Jeux et activités spécifiques de loisirs

Descriptif ECOLE MUNICIPALE DES SPORTS

des missions Conception, mise en place et encadrement sportif scolaire, péri-scolaire, extra-scolaire tout public et de certaines manifestations sportives
Conception, mise en place et encadrement des stages sportifs pendant les vacances scolaires
animation de quartier
Communication avec les parents et les différents acteurs du sport de la commune
Mise à disposition à certaines associations sportives
suivi administratif pour la mise en place des missions du services des sports
suivi du matériel sportif

ACCUEIL DE LOISIRS DU MERCREDI MATIN DES ENFANTS SCOLARISES EN ELEMENTAIRE

Direction

Création d'ateliers ludiques et originaux, mise en place et suivi des activités

Planification et organisation des activités proposées en collaboration avec les ATSEM

Détaché tous les mercredis 8h15 à 12h15 + heures de détachement pour préparation activités

Profil recherché ETAPS cat B

Connaissances techniques, pédagogiques et d'élaboration de projets concernant les différentes activités encadrées

Connaissances des différents publics

Connaissance du domaine sécuritaire et règlementaire de l'encadrement des activités physiques et sportives

Connaissances sur l'organisation d'évènementiels

Capacité à communiquer

diriger et gérer une équipe

mise en forme administrative et informatique des missions

Lieu d'affectation THONES SUR BAIN

Service d'affectation Ecole municipale des Sports de THONES/BAIN et Accueil de loisirs

Spécificités du poste: temps de travail annualisé: 1607h

Rattachement hiérarchique : Chef de service

Fonctions

d'encadrement : 1 à 4 agents (Catégorie C)

Les candidatures sont à adresser à :

**Mairie de THONES LES BAINS
23, ave Jean-Jaures
89626 THONES SUR BAIN**

ANNEXE 4

Référence Apec : 18738120-5315-9860

Référence
société : AS XLM

Date de
publication : 27/11/2009

Société : **e2c78**
ECOLE DE LA 2 CHANCE EN YVELINES

Type de contrat : CDI

Lieu : Menthe la Ville

Plan d'accès

Salaire : 30K€ brut/an

Expérience : Expérimenté

Entreprise:

Dans le cadre d'un accroissement de sa capacité d'accueil, l'École de la 2e Chance en Yvelines, association loi de 1901 spécialisée dans la formation en alternance de jeunes adultes (18-25 ans) **sans diplôme ni qualification**, recrute pour le site de Menthe la Ville, un **Référent Formateur en éducation par le sport**.

Poste et missions :

Dans le cadre d'une pédagogie individualisée, vous serez chargé de développer et de mettre en place avec les stagiaires un travail méthodologique sur la construction de différents projets sportifs.

Vous élaborez et animez des projets adaptés aux caractéristiques de groupes de 10-12 stagiaires.

Vous serez chargé de développer un partenariat avec les collectivités locales permettant de formaliser l'usage des équipements sportifs.

Vous serez le référent de 5 à 10 stagiaires pour les accompagner dans la construction individuelle de leur projet professionnel au sein de l'école et dans le suivi en entreprise.

Vous contribuez à la construction des supports pédagogiques et au développement du référentiel.

Fortement motivé par un projet d'insertion par l'emploi et la formation, vous travaillez en équipe avec les autres formateurs et vous vous impliquez dans le développement de l'école.

Profil :

De formation supérieure STAPS, vous êtes de préférence titulaire du brevet d'état d'éducateur sportif. Mais plus que votre diplôme ou votre formation, c'est votre expérience personnelle et votre investissement dans le projet E2C qui sera déterminant.

Sur le plan pédagogique **vous avez l'envie de travailler au contact de jeunes en difficulté.**

Maîtrise des outils bureautiques et multimédia.

Expérience en entreprise souhaitée

Permis B indispensable

ANNEXE 5

INTITULE DU POSTE :

..... **SAVOIRS**

..... **SAVOIR - FAIRE**

..... **SAVOIR - ETRE**

Université de Nantes

UFR STAPS

Année universitaire 2008/2009

1^{ère} session, 1^{er} semestre

Année d'études : Master 2, *SSSATI*
Enseignant responsable : *F. Mandin*

Durée de l'épreuve : *3h00*
Documents autorisés : *Aucun*

UEC 12 – Tronc commun
EC 121 - Séminaires

Dissertation

Les exposés, D. Vaillau, V. Gourdon et G. Fusil ont en commun l'opinion suivant laquelle « la gestion d'une organisation sportive et la création de tout évènement sportif, suppose une idée, à la fois dans l'esprit de la société et en même temps visionnaire ». D. Vaillau a ainsi souligné le positionnement géostratégique du CROS. V. Gourdon et G. Fusil sont revenus sur la genèse de leur projet et les valeurs qui les animent (solidarité, dépassement de soi, environnement, etc.)

Commentez, en vous appuyant sur leurs interventions et vos connaissances scientifiques, culturelles, techniques et pratiques, cette opinion.

Université de Nantes

UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

2^{ème} session, 1^{er} semestre

Année d'études : *SSSATT*
Enseignant responsable : *F. Mandin*

Durée de l'épreuve : *2h00*
Documents autorisés : *Tous*

UEC 15 - Connaissances et compétences professionnelles
EC 152n - Organisations juridiques et marché des services

Dissertation

A l'occasion d'une discussion dans un « cercle d'étude économique » un employeur, ardent défenseur du libéralisme soutient que le développement économique et la création de l'emploi dans le domaine des activités physiques et sportives impose de réformer les conditions d'accès à la profession d'animateur des APS.

Il soutient que « la loi imposant une obligation de diplôme pour le personnel d'encadrement porte atteinte à la liberté du commerce et de l'industrie »

Commentez sous la forme d'une dissertation cette opinion.

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009-2010

2e session

Année d'études : M2 SSSATI
DA et Régime ordinaire
Enseignant responsable : Julie MORERE

Durée de l'épreuve : 2 :00
Documents autorisés : aucun

UE 13
EC 131 Anglais

Sujet :

SUMMARIZE the following article "The policies and practices of sports governing bodies in relation to assessing the safety of sports grounds" (2007).

250 WORDS MAX.



The policies and practices of sports governing bodies in relation to assessing the safety of sports grounds

Peter Swan, Leonie Otago, Caroline F. Finch*, Warren R. Payne

School of Human Movement and Sport Sciences, University of Ballarat, Australia

Received 12 November 2007; received in revised form 10 December 2007; accepted 16 December 2007

KEYWORDS

Sports injury;
Sports ground;
Safety guidelines;
Risk assessment

Summary Sport is an important context for physical activity and it is critical that safe environments are provided for such activity. Sports safety is influenced by the presence of sports ground environmental hazards such as ground hardness, poorly maintained playing fields, surface irregularities and the presence of debris/rubbish. To reduce injury risk, sports governing bodies need to ensure regular assessment of ground safety and the removal of identified hazards. This study describes sports ground safety guidelines and recommendations of a sample of sports governing bodies and provides recommendations for how they could be improved. Semi-structured key informant interviews were conducted with nominees of state governing bodies for Australian football, cricket, soccer and hockey. The use of matchday checklists to identify ground hazards, as mandated by insurance companies was widely promoted across all levels of play. Sports governing bodies had more direct involvement in assessing grounds used for higher level of play, than grounds used for community or junior sport. There was a general presumption that identified hazards on community grounds would be corrected by local councils or clubs before anyone played on them, but this was rarely monitored. Sports governing bodies run the risk of being negligent in their duty of care to sports participants if they do not formally monitor the implementation of their ground safety policies and guidelines. There is also further scope for sports bodies to work closely with insurers to develop ground safety assessment guidelines specific to their sport.
© 2008 Sports Medicine Australia. Published by Elsevier Ltd. All rights reserved.

Introduction

Sport is an important context for physical activity and it is critical that safe environments are provided for such activity. Questions about the

* Corresponding author.
E-mail address: c.finch@ballarat.edu.au (C. F. Finch).

suitability of grounds for sports activities have risen to the fore, particularly with ongoing drought conditions in some regions. Concerns about the impact of drought conditions on turf playing surfaces are mainly associated with surface hardness and traction.¹ There is accumulating evidence that harder sports grounds, and some types of grass coverage associated with dry weather patterns, could

predispose sports participants to a higher risk of injury.^{2–5} In the light of this evidence and public concern about ground hardness during drought conditions, sports organisations (including governing bodies, regional associations and clubs) have begun to ask questions about: the suitability and safety of their grounds; how they should go about assessing them; what they should do to address identified safety concerns; and what specific safety policies they need to develop and implement in relation to grounds. As weather patterns and climate change effects occur around the world, this is likely to become even more of a global issue. From a health promotion perspective, these changes could result in the development of unsupportive environments with the potential to impact negatively upon physical activity participation rates and community well-being.⁶

Ground hardness is not the only potential hazard associated with sports grounds. Other sports ground environmental hazards cited as being associated with injury risk⁷ include: exposed sprinkler heads and uncovered cricket pitches; surface unevenness; debris; type of surface, type of soil; grass/turf coverage and type; surface hardness and traction; weather conditions; playing ground surrounds and fixtures (such as goal posts). A risk management approach to assessing the suitability of grounds for sports activity must consider all of these factors and hazard assessment before play is a critical component of good sports risk management.⁷ Matchday checklists have been developed to support a visual inspection of sports fields before play is undertaken and the absence or presence of hazards are ticked-off against a set of pre-determined criteria.

A review of studies describing sports clubs' policies in relation to the inspection of the safety of sports grounds in Australia found that the majority used matchday or other checklists (range 50–100% in each study).⁸ The proportion of clubs that also assessed sports grounds before training was lower (range 25–65%), even for those that regularly checked their surfaces for the presence of physical hazards before matches.

Whilst some clubs may be undertaking risk assessments of local sports grounds, there has been no published study of the role that sports governing bodies play in setting guidelines and policies to support or encourage such practices by their member organisations or clubs. This information is needed to ensure the uptake and sustainability of injury prevention programs, including those aimed at sport safety.¹⁰ It has been shown that health promotion policies and practices are more likely to be adopted, when clubs are fully informed by a lead agency.¹¹ This is also true for safety policies.

This study describes current grounds assessment policies and practices advocated by four major state-level sports governing bodies and provides recommendations for how they could be improved across all such bodies.

Methods

A tiered structure governs formal sports delivery in Australia and this influences the policy setting context. National sports organisations and state sports associations (SSAs) largely govern international, national and professional level sport. The SSAs also have a role in overseeing delivery of broader sport participation in the community and more recreational contexts and delegate the responsibility for actual delivery of safety initiatives for community sport to regional sports associations. Whilst SSAs have a key role in setting safety and other sport policies, regional sports associations often interact directly with local clubs and set local-level policy informed by SSA directives. The SSAs responsible for Australian football, cricket, soccer and hockey in Victoria, Australia were invited to participate in face-to-face interviews. A copy of their current policies and guidelines related to ground conditions and suitability for play was also requested.

Up to two key informants (KIs) on sports ground safety policy were identified by each SSA. The KIs were selected for their knowledge of the operation of their sport at a community level. A 30-min semi-structured interview was conducted with each KI to explore the extent to which formal checklists were used; perceptions of the value of sports ground safety policies; and differences across levels of play. Interview recordings were transcribed and content and thematic analysis undertaken.¹⁴

Results

All SSAs provided copies of their guidelines and matchday checklists that they advised all clubs and regional associations to adopt. The delineation between policies and guidelines was not clear in the material provided but there was consistency amongst the checklists provided, as they were developed by the one insurance agency. These checklists covered both field of play issues (e.g. ground surface conditions and irregularities, debris on the surface; perimeter fencing; padding of goal posts; presence of first aid staff and equipment, etc.) and change rooms and toilet safety.

Australian football

The two KIs reported high levels of ground safety checklist use, as this was a mandatory requirement of their insurer. The insurer-developed matchday checklist was required to be completed by all community clubs registered with the SSA. Whilst it was believed that there was almost 100% compliance, there was no requirement for the completed checklists to be forwarded to the relevant league, regional association or SSA. At the highest levels of sports competition, there was a formal requirement for both competing clubs to 'sign off' on the suitability of grounds for play on the day before a match. A matchday checklist was completed and signed by team managers, team captains and the umpires confirming that the ground was safe for play and suitable for play: "we have relocated games on the basis of the Friday reports... to make sure the game is played on a satisfactory surface for all the players."

Cricket

The ground safety policy required that community clubs implemented a safety inspection using a mandatory checklist produced by their insurer, before or on each day of play. Registered cricket clubs were not required to forward checklists to the SSA or to demonstrate that they had been completed. Because high performance cricket requires engagement of professional ground staff, there was a close liaison with the relevant grounds management on these matters. At the community level, a ground checklist produced by the insurer was expected to be completed and the responsibility for this was assigned to the relevant local cricket association to pass on to clubs.

Soccer

The soccer KI expected that all clubs completed a matchday checklist before each game day, as developed by their insurer and for this to be forwarded to the SSA. The KI stated: "we have asked in the past, we asked and expected our clubs to complete a matchday checklist, but the take-up from our clubs has been extremely poor." He went on to say: "so we have had to change our tack and we are putting the onus and the responsibility on to the match officials. Normally they arrive a good hour and a half before the fixture and they can get around to making the necessary inspections they need to do." This occasionally led to games being cancelled and clubs were expected to rectify certain issues.

Hockey

In relation to ground surface safety, the KI said: "there's a bit of a checklist, but it is not very elaborate." Currently, there is a need for self-assessment guidelines to be prepared for hockey clubs: "... to enable them to keep an eye out for the tell tale signs and to be aware of the risk factors."

Perceptions of the value of sports ground safety policies

For all KIs, the value of sports ground safety policies and their implementation was through matchday checklist completion to meet insurance obligations and to minimise legal risks: "well as you know the issues of litigation are major and through consultation with our broker," and "yes, it has made people aware of what is acceptable and what is unacceptable in terms of risk." The KI from the soccer governing body indicated that the number of insurance claims for injury compensation had significantly decreased in the previous four years and felt that this was related to when the governing body had introduced mandatory ground checklists.

Differences across levels of play

For Australian football, soccer and cricket there was direct and detailed involvement by the governing bodies in ensuring suitable and safe surfaces for the higher (sub-elite) and more professional levels of the sport; these grounds were subject to exacting specifications and were expected to be monitored regularly. Community grounds were managed by local sports associations, in conjunction with the relevant local government authorities who usually owned the grounds. Although, the governing bodies provided guidelines and checklists for the assessment of sports grounds safety and suitability for play by local associations and clubs involved in lower standards of competition, they were not directly involved in their implementation.

Discussion

Sports organisations, from international governing bodies through to local clubs, have a duty of care for the health and safety of their participants at all levels of play^{7,15} and to manage the risks of participation in their sport.¹⁶ Sports clubs have only recently been recognised as a potential health promoting setting^{11,15} and much of the discussion has been centred on the promotion of

healthy behaviours^{11,17-19} rather than adoption of safety measures for injury prevention. With regards to safety, local clubs are more likely to adopt particular safety practices and policies, if there is a state or regional governing body policy or guideline.^{12,13,19}

This present study has explored the current recommendations of a selection of governing sports bodies in relation to assessing ground conditions. The use of matchday checklists, often a mandatory insurance requirement, appears to be well accepted by these bodies and they promote them widely across all levels of their sport. These checklists identify known hazards that increase the injury risk for participants.

Whilst the sports governing bodies required matchday checklists to be completed, only the peak body for soccer required its clubs or officials to lodge these checklists centrally and was therefore able to draw conclusions about a related decline in insurance claims for injury compensation. It was assumed by other governing bodies that there was close to 100% compliance with checklist use but this could not be monitored with the current lack of central reporting processes. In all cases, insurance imperatives were a strong driver for implementing checklist processes. It is recommended that this be capitalised on as a motivator for safety improvements by all sports governing bodies and their local associations and clubs.

Overall, there was a belief that the recommendations and checklists provided by the sports governing bodies were being implemented at all levels. However, there was often no formal process in place for monitoring this. The governing bodies for both Australian football and cricket stressed that checklists cannot be too onerous as volunteers associated with clubs were fully committed already and, whilst the people who used the checklists were experienced in their sport, there was no training provided in their correct use. The hockey organisation appeared to be in more of a development phase in relation to surface and ground safety and suitability for play. Nonetheless, the hockey KI summed up the process as "hazards can be eliminated by good maintenance and regular monitoring."

It would appear that sports governing bodies have more direct involvement in the assessment of grounds at higher levels of play, than for community or junior participation. Community grounds are often the responsibility of local government authorities and sports grounds that support better standards of play, or finals, are generally regarded as showpieces and therefore allocated better maintenance and turf management regimes.¹ Showpiece grounds were assessed

for safety far more regularly and comprehensively than the more frequently-used community grounds. Responsibility for community grounds generally falls to regional associations, local clubs and the relevant local government authority, rather than to sports governing bodies. Nonetheless, safety guidelines and policies can be produced by governing bodies to inform local efforts.^{7,12,13}

There is a presumption that if a hazard is identified that it will be corrected or removed prior to play. However, in practice, this is unlikely to be the case and the extent to which any remedial action occurs in practice is unknown. Importantly, the use of a safety checklist is only as good as the action in response to identified issues. Most sports governing bodies reported encouraging regional associations and clubs to use checklists to make decisions about the safety of play, but without a central lodging and monitoring of such returns, it was not possible to confirm that effective remedial actions were adopted by local associations or clubs.

This study included only four state sports governing bodies and may not be fully representative of all such bodies. However, the sports covered are the major turf users in the state of Victoria and are amongst the largest sports governing bodies. A formal audit of a broader range of sports governing bodies would confirm the extent to which these findings can be extrapolated to sports governing bodies in other jurisdictions. It would also be of value to formally evaluate the content of the currently used checklists against real-world hazard checks to ensure that the former do cover the risks most likely to be relevant across broad-based community sports participation.

Finally, adoption of safety practices, such as matchday checklists, is likely to require organisational change and increasing the capacity of sports clubs. Further research is needed to understand how best to achieve these in the context of sports delivery and broader safety initiatives.²⁰ In particular, future research could explore the role, responsibility and responses to ground assessment by local government authorities, given their strong stake in community sporting grounds.

Recommendations for improved sports governing body practices and policies in relation to ensuring the safety of sports grounds are given in Table 1. Because of the lack of formal assessment of specific practices, these recommendations are based on common sense, rather than the demonstrated successes or failures of researched practices. These recommendations would be useful inclusions in the framework for standards for the health promoting sports clubs suggested by Kokko et al.¹⁵ They should

Table 1 Recommendations for actions to be undertaken by sports governing bodies to ensure the safety of sports grounds

Sports governing bodies should work closely with insurers to develop and refine suitable matchday checklists for their sports.

Sports governing bodies should mandate that all registered clubs must conduct match day checklist assessments before every game and training session.

Sports governing bodies should require a central lodging of all matchday checklists and regularly monitor their conduct and remedial actions adopted to address any identified hazards.

Sports governing bodies should work with insurers to link matchday checklists with injury data, to promptly identify emerging injury issues and to demonstrate that adopted risk management approaches are effective.

Sports associations, particularly at the local or club level, should clearly identify a person responsible for removing or controlling any hazards identified by the checklists, within an appropriate response timeline.

Sports associations, with support from parent governing bodies, should develop ongoing training for club staff and volunteers in the use of matchday checklists for their sports.

also be useful to groups interested in carrying out advocacy to improve the safety of sports grounds.

Practical implications

- Peak sports bodies should establish formal ground safety assessment policies and guidelines for local clubs to use.
- Sports bodies should undertake regular assessment of the safety of their sporting grounds, across all level of play, and implement any remedial actions to remove identified hazards before play.

Acknowledgements

This study was conducted as part of a larger study commissioned by the Sport and Recreation Victoria portfolio of the Department for Victorian Communities to which Ian Chivers and John Orchard contributed. Caroline Finch was supported by a National Health and Medical Research Council Research Fellowship. Dr Alex Donaldson provided valuable comment on the draft paper.

References

1. Otago L, Swan P, Chivers I, Finch C, Payne W, Orchard J. Ground conditions and injury risk—implications for sports ground assessment practices in Victoria. School of Human Movement and Sport Sciences, University of Ballarat; 2007.
2. Orchard J. Is there a relationship between ground and climatic conditions and injuries in football? *Sports Med* 2002;32(7):419–32.
3. Orchard J, Powell J. Risk of knee and ankle sprains under various weather conditions in American Football. *MSSE* 2003;35(7):1118–23.
4. Orchard J, Chivers I, Aldous D, Bemmell K, Sevard H. Rye grass is associated with fewer non-contact anterior cruciate ligament injuries than bermuda grass. *BJSM* 2006;39:704–9.
5. Takemura M, Schneiders A, Bell M, Milburn P. The association of ground hardness with injuries in rugby union. *BJSM* 2007;41:582–7.
6. Townsend M, Mahoney M, Jones J, Bail K, Salmon J, Finch C. To hot to trot? Exploring potential links between climate change, physical activity and health. *JSAMS* 2003;6(3):260–5.
7. Finch C, McGrath A. *SportSafe Australia: a national sports safety framework. A report prepared for the Australian Sports Injury Prevention Taskforce*. Canberra: Australian Sports Commission, 1997.
8. Accident Compensation Commission. Environment: New Zealand, accident compensation commission. <http://www.acc.co.nz/injury-prevention/sport-safety/acc-sportsmart/environment/index.htm> [cited November 12, 2007].
9. Department of Health and Ageing. Sports safety in Australia. An update. July 2003. Australian Government Department of Health and Ageing; 2004.
10. Christoffel T, Gallagher S. *Injury prevention and public health. Practical knowledge, skills, and strategies*. 2nd ed. Sudbury: Jones and Bartlett Publishers, Inc.; 2006.
11. Dobbison S, Hayman J, Livingston P. Prevalence of health promotion policies in sports clubs in Victoria, Australia. *Health Prom Int* 2006;21(2):121–9.
12. Donaldson A, Hill T, Finch C. The development of a tool to audit the safety policies and practices of community sports clubs. *JSAMS* 2003;6(2):226–30.
13. Donaldson A, Forero R, Finch CF, Hill T. A comparison of the sports safety policies and practices of community sports clubs during training and competition in northern Sydney, Australia. *BJSM* 2004;38(1):60–3.
14. Miles M, Huberman M. *Qualitative data analysis*. 2nd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 1994.
15. Kukka S, Kamas L, Villberg J. The health promoting sports club in Finland—a challenge for the settings-based approach. *Health Prom Int* 2006;21(3):219–29.
16. Fuller C. Managing the risk of injury in sport. *CJSM* 2007;17(3):182–7.
17. Lawler S, Spargonis K, Eakin E, Gailois C, Leslie E, Owen N. Sun exposure and sun protection behaviours among young adult sport competitors. *ANZJPH* 2007;31(5):230–4.

18. Giles-Corti B, Clarkson J, Donovan R, Fritzeil S, Carroll A, Pihora T, et al. Creating smoke-free environments in recreational settings. *Health Educ Behav* 2001;28:341–51.
19. Jackson N, Howes F, Gupta S, Doyle J, Waters E. Policy interventions implemented through sporting organisations for promoting healthy behaviour change. *Cochrane Database Syst Rev* 2005;18(April (2)):CD004809.

Available online at www.sciencedirect.com

ScienceDirect

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

2^e session

Année d'études : *M2 SSSATI*
Enseignant responsable : *L. S. FOURNIER*

Durée de l'épreuve : *2 h*
Documents autorisés : *aucun*

UEC 15 – Connaissances et compétences professionnelles
EC 153n – Développement local et économies touristiques

Sujet : *dissertation*

« De quelles manières la géographie et l'anthropologie économique ont-elle contribué à modéliser le développement local ? »

Université de Nantes

UFR STAPS

Année universitaire 2008/2009

2ème session, 1^{er} semestre

Année d'études : Master 2, *SSSATT*
Enseignant responsable : *F. Mandin*

Durée de l'épreuve : *3h00*
Documents autorisés : *Aucun*

UEC 12 – Tronc commun
EC 121 - Séminaires

Dissertation

Les exposés de V. Gourdon et D. Vaillau et G. Fusil ont en commun l'opinion suivant laquelle la réussite dans l'organisation d'une activité suppose de la : légitimité, de la proximité et de la solidarité.

Commentez, en vous appuyant sur leurs interventions et vos connaissances scientifiques, culturelles, techniques et pratiques, ce point de vue

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2009/2010

2^{ème} session

Année d'études : *Master 2*
Enseignant responsable : *Peggy Cherré*

Durée de l'épreuve : *2h*
Documents autorisés : *aucun*

UE Master 2 SSATI
EC Espaces sportifs, populations et mobilités

Sujet : *En quoi le sport apparaît-il comme « une marchandise au service d'une sphère économique surpuissante » ? Développez ici l'approche socio-économique du sport de Christian Pociello*